

年金受給権と FAS87

SEC 基準採用のわが国の代表的な企業について、「企業年金の積立不足」問題がクローズ・アップされている。米国の年金会計基準（FAS87）で見て、年金債務が過小評価されているというものだ。しかし、一部報道は内容を誤解している面もある。そこで、今回は FAS87 の内容を紹介し、わが国で今後、年金債務評価を考える際の参考にしたい。

わが国の厚生年金基金の資産評価については、97 年度決算から時価基準の導入が決まったが、今度は、バランス・シートのもう一方の「年金負債」問題がクローズ・アップされている。問題は、現在の年金財政上の負債評価を、そのまま母体企業の負債評価に用いても、適切かどうかである。

年金財政上、「責任準備金」が負債として認識されているが、これでは（年金基金の継続を前提に、将来の掛金払い込みを予定しており）掛金の拠出計画（財政方式）により負債額が変わるため、客観的な尺度としては適当でない。財政方式には、将来の年金給付に必要な財源を全額、一度に払い込む方法から、年金給付発生の都度、手当する方法（賦課方式）まで両極端あるが、実際には、この中間の方式が採用されるからである。

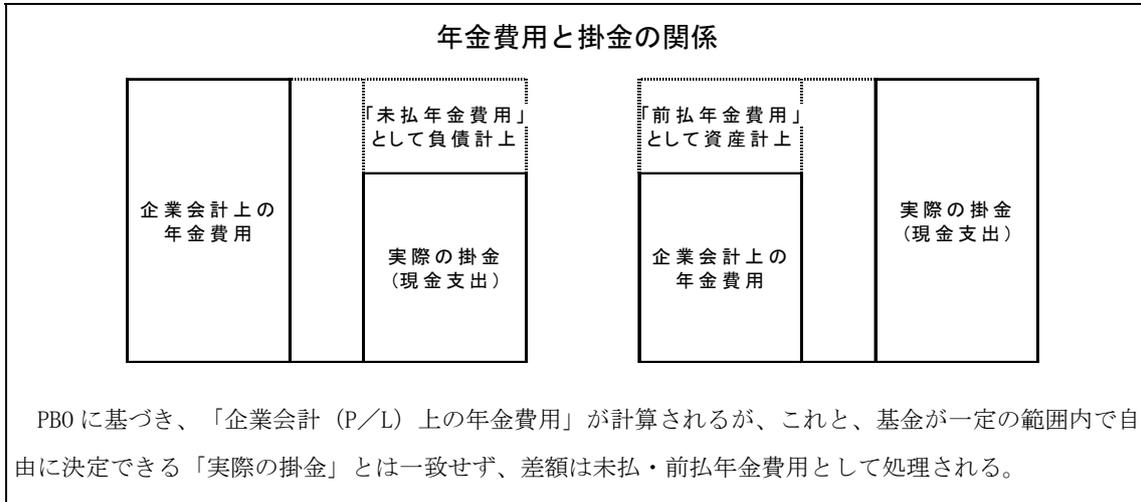
ところで、米国の年金会計基準（FAS87）では、年金債務を次のように捉えている。すなわち、年金給付は老後に支払われる「後払いの賃金」であり、従業員の勤務年数に応じて増加すると考えている。従って、1 年間の年金費用は、この間に発生する見積もりコスト（発生年金給付額の割引現在価値）である。また、年金債務は、その時点で従業員が獲得している既発生年金給付額の現在価値となる。

この方法によれば、いつ年金制度が解散しても、年金債務に見合う資産が確保できていれば、個々の従業員の既発生年金給付額を保証できることになる。この年金債務概念は、年金基金の継続を前提にせず、「年金受給権」の価値をベースに評価を行うものである。

さて、このように年金債務を考えると、母体企業が年金受給権を保護するために認識すべき債務の内容も明確になる。すなわち、資産価値が負債（年金受給権者への支払義務）価値を下回る場合、その不足額を「追加最小負債」として母体企業が計上するのである。

FAS87 では、どの範囲まで年金受給権を考慮するのにより、3つの年金債務概念を定義しており、これらは「VBO（確定給付債務）＜ABO（累積給付債務）＜PBO（予測給付債務）」の関係がある。[用語解説は裏表紙参照]

一部の報道では、PBO（予測給付債務）と年金資産の差額である「未積立 PBO」を積立不足と捉え、その金額の大きさを問題にしている。しかし、過去勤務債務が未償却で積立段階にあるような基金では、一般に年金資産が PBO を下回ることが普通であろう。



これに対し、FAS87では、母体企業のバランス・シートに計上すべき最低限の債務を、ABO（累積給付債務）と年金資産の差額である「未積立 ABO」と捉えて、基金の積立不足状況を示唆する「追加最小負債」によって調整しているのである。

不足積立金の計上

(例)	ABO	500	未払年金費用（負債）	100
	<u>年金資産</u>	<u>300</u>	過去勤務債務の未償却残高	40
	未積立 ABO	200		

従来のB/S		→	FAS87基準のB/S	
資産	1000		資産	1000
	負債		無形資産	40
	800		追加最小負債	100
	資本		資本	140
	200			
	<hr/>			
	1000		1040	1040

追加最小負債は、「未積立 ABO－未払年金費用＋前払年金費用」で計算される。すでに未払年金費用（企業会計上の年金費用と実際の掛金との差額）が負債に計上されているため、未積立 ABO から控除できる（前払年金費用は逆）のである。追加最小負債が発生しても、通常は資産側に「無形資産」を同額計上できるため、企業利益には影響しない。しかし、「無形資産」の計上は「過去勤務債務と FAS87 移行時純債務の未償却残高」が限度のため、限度を超過すると、その分だけ資本が減ることになる。このような場合、自己資本比率が悪化して、母体企業の資金調達等に影響を与える可能性が高い。

さらに、高めの割引率を想定していることに伴う、債務過小評価の問題がある。「1%の割引率低下は年金債務を2割上昇させる」との分析もあり、重要な問題である。FAS87では、「年金給付が実際に決済できる利率」を割引率として使用するよう求めている。例えば、10年後に支払予定の年金給付は、期間10年の国債利回り（3%台）で割引かねばならない。

ところが、SEC基準で退職金・年金債務を計上している日本企業24社の連結財務諸表を調べたところ、下表のように、前期でも大半が4.5%を使用している。最も多く採用されている割引率は、前々期より1%低下したとはいえ、実勢に比べて、まだ高めである。

また、割引率引き下げもあって、年金債務の自己資本に対する比率が悪化しているが、SEC基準を採用していない多くの企業にとって、なお深刻な問題であることを示唆している。

FAS87 適用の日本企業 24 社

割引率の想定

割引率	96年3月期	95年3月期
6.0%	0社	1社
5.5%	2社	17社
5.0%	2社	3社
4.5%	16社	3社
4.0%	4社	0社

連結財務諸表上の退職金・年金債務の自己資本に対する比率

	96年3月期	95年3月期
30%以上	1社	2社
25~30%	1社	0社
20~25%	2社	1社
15~20%	1社	1社
10~15%	6社	4社
5~10%	7社	7社
5%未満	6社	9社

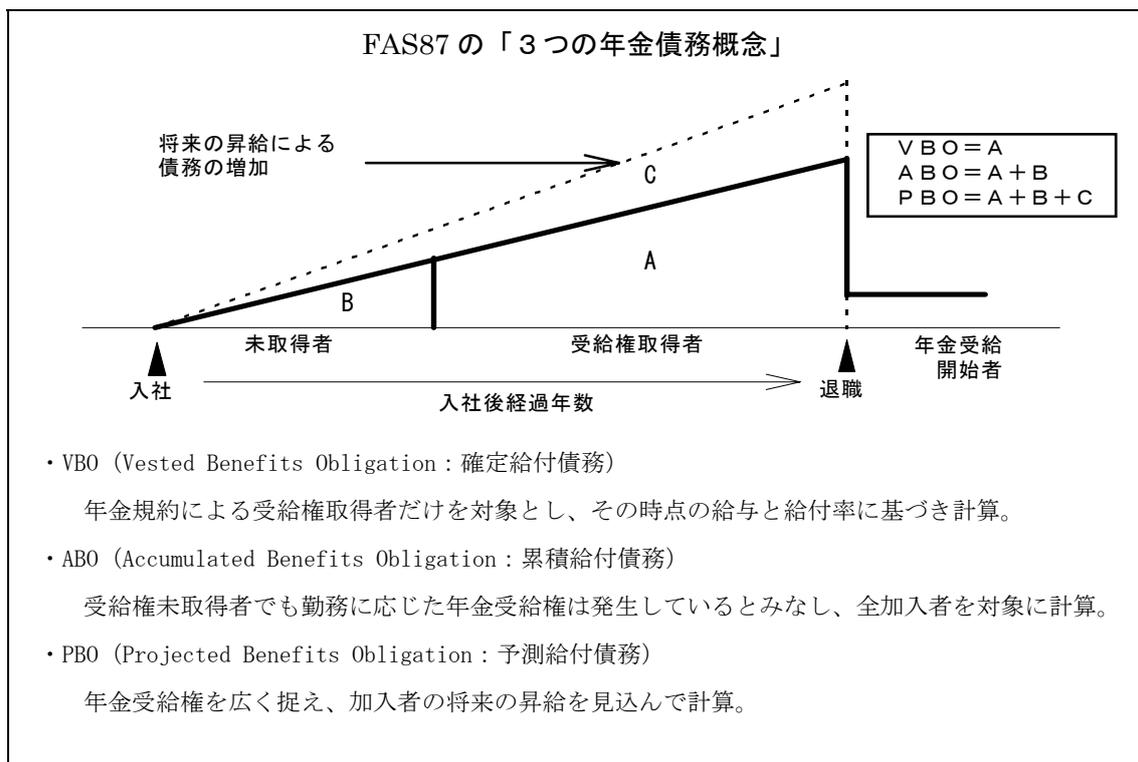
(出所) 有価証券報告書より作成

対象企業は、日本ハム、ワコール、富士写真フイルム、コマツ、クボタ、東芝、三菱電機、マキタ、オムロン、NEC、ソニー、TDK、三洋電機、パイオニア、京セラ、村田製作所、本田技研工業、キャノン、リコー、伊藤忠商事、丸紅、三井物産、三菱商事、イトーヨーカ堂の24社。なお、表中、三洋電機は96年3月期(95年11月期)、キャノンは95年12月期(94年12月期)、イトーヨーカ堂は96年2月期(95年2月期)を、それぞれ96年3月期(95年3月期)として扱っている。

国際会計基準委員会（IASB）では、退職金の負債評価も検討予定であるが、特に、退職金の年金化が進んでいない企業では、税法基準（自己都合退職要支給額の 40%）による負債評価では小さ過ぎるであろう。さらに、退職金制度では社外積立されないので、倒産時に退職金見合いの資産が保全できるかどうか確実でないという問題もある。

なお、わが国では「年金受給権」の定義が米国と比べ曖昧であり、解散時に保証すべき水準が明らかでないという問題もある。（すなわち、年金受給資格が勤続 20 年以上となっている年金規約の場合、19 年目で退職する従業員の受給権がゼロになってしまうが、これでいいのだろうか。もちろん、この場合でも年金が退職金の内枠支給であれば、退職金制度から支払われるので、実質的には影響がないように見える。しかし、企業が倒産したような場合に、19 年目の在職者には不支給でよいのか、ということが問題になる。）

このように本質的な問題を解決するためには、今後、退職金制度との関係で年金の機能を整理して、年金受給権の概念を定着させること、さらに必要なら、年金の給付水準の見直しを行う代わりに受給権保護を強化すること、など法的枠組みの確立が望まれる。



発行： ニッセイ基礎研究所

〒100 東京都千代田区有楽町1-1-1 日本生命日比谷ビル内

TEL： (03) 3597-8644 FAX： (03) 5512-7164

本誌記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものです。その正確性と完全性を保証するものではありません。本誌内容について、将来見解を変更することもあります。本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所に対する書面による同意なしに本誌を複写、引用、配布することを禁じます。